



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**La motivación y el clima laboral en docentes de instituciones
educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Cóndor Mejía de Álvarez, Roxana Melchorita (ORCID: 0000-0002-9438-3780)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios, por ser mi guía de vida.

A mis dos angelitos Lucas y Gabriel que desde el cielo me

fortalecen para continuar en esta investigación.

Agradecimiento

A mis padres y familia por su apoyo incondicional en mis estudios de post grado.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de motivación y clima laboral	18
Tabla 2 Niveles de dimensiones de motivación y clima laboral	19
Tabla 3 Correlación Rho de Spearman entre la motivación y el clima laboral	21
Tabla 4 Correlación Rho de Spearman entre la motivación y la realización personal	22
Tabla 5 Correlación Rho de Spearman entre la motivación y el involucramiento laboral	23
Tabla 6 Correlación Rho de Spearman entre la motivación y la supervisión	24
Tabla 7 Correlación Rho de Spearman entre la motivación y la comunicación	26
Tabla 8 Correlación Rho de Spearman entre la motivación y las condiciones laborales	27

Índice de figuras

Figura 1 Esquematización de la relación entre variables.	12
Figura 2 Distribución de los niveles de variables de motivación y clima laboral ...	18
Figura 3 Distribución de los niveles de las variables de motivación y clima laboral	20

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas (I.E.) públicas del distrito de Santa Eulalia, provincia Huarochirí, Región Lima en el año 2021. La metodología empleada fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo, correlacional, hipotético-deductivo, transversal; la unidad de análisis fueron los docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, la población estuvo conformada por 195 docentes, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia con criterios de inclusión y exclusión resultando una muestra de 60 docentes; para la recolección de datos se elaboraron dos cuestionarios, de 19 ítems para la motivación y de 21 ítems para el clima laboral, los cuales fueron validados por juicio de expertos y confirmada su confiabilidad mediante Alpha de Cronbach (0,814 para motivación y 0,946 para clima laboral). Los resultados obtenidos por el procesamiento de datos mediante el estadígrafo Spearman fueron ($Rho=0,894$) y ($p=0,000$), donde se determinó que existe relación significativa entre las variables de estudio, se concluyó que a mejor motivación mayor nivel de clima laboral.

Palabras claves: clima laboral, realización personal, comunicación, motivación.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between motivation and work environment in teachers of public educational institutions (I.E.) of the Santa Eulalia district, Huarochirí province, Lima Region in the year 2021. The methodology used was of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental, descriptive, correlational, hypothetico-deductive, transversal; The unit of analysis was the teachers of public educational institutions of Santa Eulalia, the population was made up of 195 teachers, selected through a non-probabilistic sampling for convenience with inclusion and exclusion criteria, resulting in a sample of 60 teachers; For data collection, two questionnaires were prepared, with 19 items for motivation and 21 items for the work environment, which were validated by expert judgment and their reliability confirmed by Cronbach's Alpha (0.814 for motivation and 0.946 for work environment). The results obtained by data processing using the Spearman statistician were ($Rho = 0.894$) and ($p = 0.000$), where it was determined that there is a significant relationship between the study variables, it was concluded that a better motivation, a higher level of work environment.

Keywords: work environment, personal fulfillment, communication, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es un tema de discusión constante, tanto a nivel nacional como mundial, donde el centro laboral se convierte en el segundo hogar de todo colaborador, debido a que invierte como mínimo 8 horas diarias de dedicación exclusiva, sincrónica y/o asincrónica (Martino, 2018), por lo que es meritorio tener una adecuada gestión del talento humano, aportando esta un relevante rol para el desarrollo de estrategias hacia los trabajadores (Contreras, 2018). La organización debería ser la que tome la iniciativa motivando las diferentes áreas, por consecuencia, los empleados al alcanzar adecuado nivel de productividad en sus labores estimulan a los directivos, creándose una relación de simbiosis que beneficia a la empresa (Soto, 2019).

Sánchez y Sifuentes (2018) mencionaron que cuando un empleado se siente infravalorado, no es incentivado o percibe peligro, ocasionado por inadecuadas condiciones laborales, por citar algunos ejemplos, detecta que el ambiente laboral ocasiona un bajo rendimiento en su desempeño, llegando a renunciar si no existe una razón suficiente exógena a la empresa para permanecer en el puesto. Entonces, el clima laboral contribuye un papel importante en toda organización privada o entidad pública, ya que nos permite entender el comportamiento de todo trabajador y como la entidad influye en su rendimiento (Angulo, 2020).

Una institución educativa, es una organización integrada por diferentes profesionales relacionados a la pedagogía, personal administrativo y estudiantes, estos últimos beneficiarios del proceso de aprendizaje, pues es importante que todo el plantel, desde directivos hasta escolares estén lo suficientemente motivados, convivan en un clima laboral adecuado, permitiendo esto incrementar el rendimiento laboral y académico (Alemán-Marichal *et al.*, 2018). Los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación, en constante influencia, modifican la actitud del maestro frente a la labor que ejerce, bajo percepciones individuales de su propio centro de trabajo como percepciones colectivas como miembros del

magisterio, considerando su labor honorable, de constante desafío y aprendizaje, pese a la limitada remuneración y problemas de aprendizaje latinoamericanos (Franco-López *et al.*, 2018).

En el Perú, en respuesta a contar con un clima laboral favorable en las I.E públicas surgieron normativas, tales como: el Marco del Buen Desempeño del Docente del MINEDU, que tiene como dimensión la participación del docente en la gestión de la institución articulada a la comunidad, vinculada al clima laboral del plantel (Gutiérrez-Ulloa *et al.*, 2021); además, el Marco del Buen Desempeño Directivo, que propone que toda institución necesita de un líder pedagógico, que inspire, lidere e influya en las actividades de la comunidad educativa, obteniendo una relación con el docente, clima laboral agradable mediante una convivencia sana, intercultural y promotora de la democracia (Luján, 2018).

Las instituciones educativas seleccionadas de Santa Eulalia, Huarochirí, tienen en común ser de gestión estatal, pertenecientes a la región Lima, agrupadas bajo la administración pública del sector en Unidades de Servicio Educativo, hasta llegar a las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL 15 (Resolución Ministerial N° 958-88-ED, 1988), encontrándose como una necesidad de mejora continua el conocer qué tanto influye el ambiente laboral en el normal desenvolvimiento de la motivación de la cátedra docente.

Según la descripción del escenario se formula el problema general siguiente: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021?; y como problemas específicos ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación y los niveles de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021?.

Con respecto a la justificación, esta investigación es social porque impactará en la labor pedagógica de gran cantidad de maestros que laboran en I.E. públicas de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, región Lima, aportando en beneficio del magisterio, además el aporte práctico de la investigación es que mediante la medición de las variables motivación y clima laboral, determinará qué

dimensiones adolecen de ser trabajadas por los directivos del sector educación (MINEDU, DRE, UGEL, etc.) dado que los profesores, pese a diferentes circunstancias internas como externas de la realidad problemática educativa peruana, han continuado trabajando en época de pandemia por covid-19.

La investigación cuenta con valor teórico porque se basa en la Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow que enfatiza el ánimo de los seres humanos para lograr sus metas, por otro lado, la Teoría de los Dos Factores de Herzberg considera diversas maneras de motivación que manifiestan los trabajadores a una organización. En referencia a lo metodológico, el presente estudio proporciona dos instrumentos validados y con confiabilidad en I.E. de Santa Eulalia, Huarochirí, del mismo modo en su realización se demostró la seriedad científica que se tuvo en consideración para el recojo y procesamiento de los datos que se utilizará para futuros estudios.

En relación a los objetivos, se define como objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021; y como objetivos específicos determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación y los niveles de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021.

En relación con las hipótesis de investigación se plantea como hipótesis general: Existe relación directa entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021; y como hipótesis específicas si existe una relación directa entre el nivel de motivación y los niveles de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021.

II. MARCO TEORICO

La revisión bibliográfica sobre temas previos en el campo de las variables de estudio consideró como antecedentes internacionales: Rodríguez-Barba y Diego-Nava (2021) quienes realizaron una investigación en México, acerca de la motivación y el ausentismo laboral magisterial en instituciones superiores, concluyendo que la motivación afecta directamente el ambiente laboral, pudiéndose interpretar el fenómeno de muchas maneras y soluciones según el contexto. También Cabezas-Preciado y Montero-Ojeda (2020) investigaron sobre cómo influye la motivación en el desempeño del catedrático universitario colombiano, al finalizar la investigación concluyeron que la motivación del maestro afecta directamente en el desempeño, lo que afecta el cumplimiento de objetivos y metas de la universidad, calidad en la programación académica y clima organizacional; además Brito-Carrillo *et al.* (2020) sobre clima organizacional y cómo influye en el desempeño del personal en una empresa de servicio, concluyeron en su investigación que es crucial un buen clima organizacional, y que posee una influencia en el desempeño de su personal.

Soria-Reséndez *et al.* (2020) investigaron sobre el clima organizacional y su relación con la satisfacción en el trabajo en una organización educativa de nivel superior mexicana, en base a sus hallazgos concluyeron que existe una relación directa significativa y positiva del clima y la satisfacción en el trabajo, coincidente con Govea-Andrade y Zuñiga-Brioinés (2020) en su investigación titulada ambiente laboral como factor en el nivel de satisfacción de una empresa de servicios ecuatoriana, se pudo medir el nivel de motivación intrínseca y extrínseca, resultado que de la misma manera que el planteamiento original, existe relación entre el clima y la satisfacción en el centro de labores de forma positiva.

Sutanto *et al.* (2018) en su investigación realizada en una organización indonesia sobre cómo la justicia organizacional, el entorno laboral y la motivación influyen en la permanencia de los trabajadores, encontrándose que existe alto grado de retención del talento humano debido a que el clima organizacional es

bueno, además que el trabajo permite la realización personal de los colaboradores de forma justa, de igual importancia, Ali & Anwar (2021) realizó un estudio empírico en una organización asiática sobre cómo la motivación influye en la satisfacción laboral, comentado que el reconocimiento del servicio realizado es alto por lo que se logra que el personal esté motivado e igualmente, Baygi et al. (2017) en su investigación sobre la autorrealización en el trabajo docente en educación superior y la motivación intrínseca, encontró que la propuesta se ajustaba a los datos empíricos, donde la capacidad de aceptarse a sí mismo y desenvolverse en el trabajo se relaciona con la motivación organizacional, permitiendo la consecución de objetivos y metas.

Wijaya (2019) en su publicación asiática sobre la vinculación de la satisfacción laboral, la motivación y el involucramiento creativo en el trabajo, identificó que la satisfacción laboral y la motivación intrínseca tenía influencia en el grado de involucramiento laboral, afectando la personalidad proactiva, otro estudio de Oppenauer & Van De Voorde (2018) exploró el efecto del sistema de trabajo de alta participación en la fatiga psicológica de los trabajadores, concluyendo que la sobrecarga de trabajo: motivación, capacitación, etc. influye en el nivel de involucramiento laboral de los servidores; asimismo Akar (2018) investigó cómo las relaciones entre la calidad de vida, la escuela, el involucramiento y el comportamiento organizacional, resultado que mientras mayor sea el efecto negativo sobre la percepción de la escuela, los docentes presentarán un menor desempeño, viéndose socavada su motivación.

Renata et al. (2018) estudiaron la influencia de la supervisión y motivación del directivo en la motivación con materialización de logros en docentes, obteniendo que la supervisión influye en la motivación del trabajo del magisterio, permitiendo esto una constante retroalimentación sin ser invasiva, coincidiendo con la investigación inglesa de Kok et al. (2018) realizada en cuatro países africanos que la supervisión de apoyo es importante para el desempeño laboral, cuanto esta incluye un plan de tutoría y capacitación a los supervisores, el estudio les permitió concluir que la supervisión individual o por pares generará un mejor desempeño y motivación en la organización, de igual forma Rahmatullah et al.

(2019) analizaron como la supervisión de un directivo influye en la motivación laboral de los maestros de una escuela pública, arrojando que significativamente la supervisión se relacionaba con la motivación de los profesores.

Terkan & Ucar (2021) en su investigación turca buscaron determinar que tanto la motivación impulsa hacia el éxito en una correcta comunicación en estudiantes de educación secundaria, encontrando mediante el estudio de 10 escuelas que los participantes mejoran sus habilidades de interacción con sus semejantes cuanto encuentra el impulso necesario en pro de un futuro mejor, por otro lado Chagovets *et al.* (2020) investigaron cómo la motivación de futuros especialistas en formación de pedagogos influye en la comunicación que estos nuevos docentes poseerán, se evidencia que la motivación influye de manera notable en el desarrollo profesional de los formadores de docentes, incrementando la disposición a la comunicación profesional, indispensable para los profesores, además Ferrari-Lagos *et al.* (2020) analizan como los cursos MOOC en entornos digitales sobre cambio climático influyen en el grado de motivación y comunicación del proceso de aprendizaje de los estudiantes, evitando la deserción y estimulando la protección por el medio ambiente.

Cahya *et al.* (2021) durante la pandemia de covid-19 realizaron una comparación entre las variables motivación laboral y condiciones laborales, para establecer si existe influencia en diferentes micro y pequeñas empresas asiáticas, por lo que se estableció que las condiciones laborales tienen un efecto considerable al desempeño y motivación laboral, luego Baba & Ghazali (2017), buscando correlación similar, estudiaron los efectos de la motivación, las condiciones laborales y la justifica organizacional desde la percepción de los empleados de un organización de Malasia, planteando el alto desempeño al que puede acceder una empresa cuando las condiciones laborales y la motivación son atendidas adecuadamente, por otra parte Daumiller *et al.* (2020) exploraron cuatro interrogantes relacionadas a la motivación docente, su omnipresente subdesarrollo, las teorías relacionadas y como las condiciones en el trabajo influyen en el trabajo docente.

Como antecedentes nacionales, Saldaña (2020) investigó sobre el clima laboral y la motivación de colaboradores del colegio Nuestra Señora de Lourdes en Bambamarca, Cajamarca, donde se registró la relación entre las variables en estudio, a un alto nivel de significancia; así mismo Díaz (2018) investigó sobre el nivel de motivación y el clima laboral en trabajadores de una universidad del Cusco, identificando una relación positiva y muy significativa, donde el nivel de motivación docente es intermedio, y la percepción del clima laboral medio, dado que existe una propuesta de mejora cada cierto tiempo, pero no es permanente, por otro lado, Luque (2017) en su proyecto denominado percepción entre el clima laboral y la motivación de profesores de un distrito de Puno, existiendo correlación de tipo moderado positivo, haciendo acápite en que el trabajo docente se ve influenciado por percepciones subjetivas.

Justiniano (2020), investigó el clima laboral y motivación de docentes de educación superior de La Libertad, aceptando la hipótesis alterna sobre la relación significativa y con valor moderado positivo; así mismo Galindo (2019), planteó la posible relación entre el clima laboral y el grado de satisfacción en el plantel, resultando la relación alta entre las variables estudiadas, el clima laboral en la organización académica estudiada es de nivel medio, existe una relación entre la comunicación organizacional y participación en el colegio con la satisfacción, mencionando que un profesor satisfecho es un profesor motivado, a su vez Pebes-Mendoza *et al.* (2019) comentan los resultados de su investigación en una institución pública de salud con respecto a la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras, hallando que existe correlación entre la motivación y la satisfacción, presentando niveles medios en ambas variables, por lo que la motivación afecta diferentes tipos de organizaciones peruanas.

Como antecedentes locales, Morillo (2019) investigó en una institución del distrito de San Mateo, provincia de Huarochirí, la relación entre la motivación y el desempeño en profesores de un colegio público, resultando que existe una relación significativa entre los niveles de motivación laboral y sus dimensiones intrínseca y extrínseca con el desempeño de los maestros; igualmente Mendoza (2016) en varias instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa Local

- UGEL N° 15 Huarochirí, busco la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, existiendo una relación significativa moderada, de forma similar Bendezú (2015) investigando la correlación entre la autoestima, el clima organizacional y el estrés en docentes de instituciones educativas del distrito de Antioquía, obteniendo que existe relación entre las tres variables estudiadas.

A continuación, se abordará la Teoría sobre la motivación, al respecto Good y Brophy (1990) citado por Díaz (2018) define que la palabra motivación tiene su origen en el latín “*motus*”, significando movimiento, por lo que referido a contextos sociales, esta variable hace referencia al proceso inicial, direccionamiento, intensidad y perseverancia hacia la consecución de un objetivo, Warr *et al.* (1979) citado por Pedraza-Melo (2018) define que la motivación puede ser originada por satisfacción intrínseca, con escenarios dinámicos y participativos para los servidores de una organización, ejemplificando situaciones de responsabilidad, demostrándose confianza por los superiores y la posibilidad de hacer línea de carrera en la entidad, y satisfacción extrínseca al recibir nuevas herramientas para un mejor desenvolvimiento, como equipo tecnológico y muebles oficinistas.

De La Fuente y Justicia (2004) citado por Javayoles (2016) consideran que la motivación, es un tema complejo donde existen múltiples teorías sobre la misma, pero inmersa en muchos procesos del desarrollo humano, como el aprendizaje, siendo implícita o explícita. Estas teorías pretenden determinar las necesidades e intereses que motivan al ser humano. Maslow (1954) citado por Hoffmann & Akbar (2019) propuso la teoría de la jerarquía de necesidades donde se plantea que la motivación humana se fundamenta en el deseo y anhelo de satisfacer las necesidades de todo ser humano, organizadas en 5 posiciones, por orden de prioridad, de menor a mayor: básicas o fisiológicas, de seguridad o protección, sociales o de pertenencia, necesidades de autoestima y finalmente de autorrealización, por lo que toda persona realiza acciones motivado en mejorar su calidad de vida, basándose en que: las personas pueden tener varias motivaciones, ninguna motivación es casual, existe un orden de prioridad de las motivaciones y la necesidad principal determinará el comportamiento.

La teoría de Herzberg, define que los seres humanos están influenciados por dos factores: la satisfacción o motivación, donde manifiesta el reconocimiento, logros, crecimiento profesional, este factor busca la satisfacción de las personas, y la insatisfacción o higiene, este factor se encuentra relacionada con elementos tales como sueldo, seguridad laboral, adecuación al entorno laboral, y las relaciones interpersonales.

Gallardo *et al.* (2007) citado por Arévalo (2021) alude que existe un vínculo de compromiso entre el trabajador y la organización para obtener beneficios personales y sociales. En cuanto a la motivación laboral, propone las dimensiones intrínsecas (propios del trabajador) y extrínsecas (propias de la organización hacia el trabajador), por lo que la dimensión intrínseca, es comprendida como las acciones realizadas por voluntad propia para materializar objetivos y satisfacer necesidades, teniendo en cuenta las habilidades y/o capacidades: capacidad de relacionarse con otros compañeros en la organización, pertenecer a un equipo y trabajar óptimamente en el mismo, mientras que la dimensión extrínseca, son factores que proceden del exterior, habitualmente proceden de una organización que facilitan a una persona los elementos necesarios para que puedan obtener sus metas y objetivos, en concordancia con los organización: siempre cuando esta le permita desarrollar sus conocimientos, le inyecte constantemente estímulos y confíe asignando responsabilidad que permitan ser un colaborador eficaz.

Existen teorías relacionadas como la teoría del comportamiento o teoría behaviorista, donde su preocupación se centra en el conductismo (estudio psicológico de la conducta humana, aprendizaje, estímulo y respuestas, hábitos, etc.). Douglas McGregor (1960) con su teoría X y teoría Y, relaciona el comportamiento humano en las organizaciones empresariales, en su teoría X define que los seres humanos evitan responsabilidades por lo que deben ser motivados de forma constante por un líder de su organización, la teoría Y considera que el esfuerzo brindado de los seres humanos es algo natural, y que

los compromisos por cumplir los objetivos propuestos deben asumir con responsabilidad.

Con respecto al clima laboral, Chiavenato (2004) citado por Díaz (2018), define como clima laboral la interacción continua y compleja entre el trabajador y su entorno, las personas dependen directamente de su organización para poder vivir, brindando su talento humano, mientras que la organización provee los recursos para satisfacer necesidades básicas, sociales, de autoestima y autorrealización, dado que el empleado pasa gran parte de su tiempo en ellas, por lo que el componente humano es indispensable en cualquier empresa, Ruiz *et al.*, (2017) definen al clima organizacional como aquel conjunto de percepciones que origina una empresa por parte de los colaboradores, influyendo en estos últimos en su comportamiento, relaciones con otros, y desempeño laboral, a nivel individual y empresarial, además, señalan que los factores que integran el clima laboral, se basan en el trabajo y los materiales que posee toda organización o institución, el propósito de toda institución se encuentra relacionada con salarios justos, políticas relacionadas a incentivos, agradecimiento, etc., valorando el trabajo y desempeño de cada uno de sus trabajadores, además promueve decisiones como equipo laboral.

La variable de clima laboral, según Palma (2004) citado por Angulo (2020) precisa que el clima laboral cuenta con las siguientes dimensiones: a) realización personal: es la posibilidad del trabajador a ascender, mantenerse y ser valorado en su institución según su desempeño profesional y personal; (b) involucramiento laboral: el trabajador se fortalece con los objetivos institucionales y cumple las funciones encargadas para la institución; (c) supervisión: apreciación del trabajador frente a los superiores que orientan, apoyan y brindan confianza entre los miembros de una institución; (d) comunicación: brindar información con claridad, orientación y oportunidades hacia los trabajadores para diversas coordinaciones y (e) condiciones laborales: la institución disponen de diversos recursos para realizar un óptimo trabajo de acuerdo con las leyes establecidas.

Litwin & Stinger (1968) citado por Pedraza-Melo (2018), identifica las características que influyen en el clima laboral son: (a) organización y jerarquía, (b) asignación de responsabilidades, (c) sistema de incentivos, (d) nivel de dificultad en responsabilidades, (e) capacidad de socializar de los empleados, (f) solidaridad y cooperación entre puestos llanos y jerárquicos, (g) nivel mínimo exigible de desempeño, (h) posibilidad de conflicto y surgimiento de nuevas ideas e (i) empoderamiento con la entidad. Bustamante-Ubilla et al. (2016) comentaron que una organización necesita cohesionar a su equipo, transmitir confianza, promoviendo el trabajo en equipo hacia la materialización de un ambiente de trabajo cálido.

Existen otras dimensiones de acuerdo a los indicadores del clima laboral, mencionamos a la satisfacción laboral como una de ellas, esta dimensión da como resultado a varias actitudes que acepta el docente al realizar su desempeño laboral, el docente que se siente satisfecho en su organización asumirá actitudes positivas, pero si el docente se encuentra insatisfecho va a manifestar actitudes negativas; según Robbins (2012), los indicadores de esta dimensión los clasifica en : La remuneración, las condiciones físico-ambientales y la motivación. La remuneración tiene que ver con el salario que percibe el docente por su trabajo, las condiciones físico-ambientales está orientada al espacio físico como iluminación, ruido, ventilación, etc., finalmente, la motivación se convierte en pieza clave para la determinación del clima laboral y su satisfacción laboral de los docentes.

III. METODOLOGIA

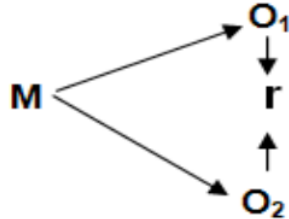
3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación corresponde al tipo básica, porque la conclusión a la que llega la investigación no será modificada, no propone un uso práctico, y será insumo para nuevas investigaciones; (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación es de diseño no experimental, porque no existió ningún tipo de manipulación en las variables; de enfoque cuantitativo, porque se empleó instrumentos de recolección de datos que dan como resultado valores numéricos; de temporalidad transversal porque se fija en las variables que fueron medidas en una sola oportunidad, y correlacional pues se busca establecer la relación entre las variables motivación y clima laboral mediante la estadística; (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1

Esquematización de la relación entre variables.



Fuente: Hernández y Mendoza, 2018

Donde:

M = 60 docentes

O1 = Motivación

O2 = Clima laboral

R = Relación entre motivación y clima laboral

Al ser una investigación correlacional, accede a la validación de las hipótesis planteadas, representándose en la figura a “M” como la muestra de docentes de I.E públicas de Santa Eulalia, Huarochirí; simbolizando “O1” como la variable motivación y “O2” como la variable clima laboral; incorporando que “r” representa la relación de ambas variables existente en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Nivel de motivación

Definición conceptual

Good y Brophy (1990) citado por Díaz (2018) define que la palabra motivación tiene su origen en el latín “*motus*”, significando movimiento, por lo que referido a contextos sociales, esta variable hace referencia al proceso inicial, direccionamiento, intensidad y perseverancia hacia la consecución de un objetivo, Warr *et al.* (1979) citado por Pedraza-Melo (2018) define que la motivación puede ser originada por satisfacción intrínseca, con escenarios dinámicos y participativos para los servidores de una organización, ejemplificando situaciones de responsabilidad, demostrándose confianza por los superiores y la posibilidad de hacer línea de carrera en la entidad, y satisfacción extrínseca al recibir nuevas herramientas para un mejor desenvolvimiento, como equipo tecnológico y muebles oficinistas.

Definición operacional

Para la primera variable se determina dos dimensiones:

Motivación intrínseca y motivación extrínseca, se evaluaron con un cuestionario de 19 ítems medidas con la escala de Likert, tal como se muestra en el Anexo 3.

Variable 2: Nivel de clima laboral

Definición conceptual

Clima laboral: Ruiz *et al.*, (2017) definen al clima organizacional como aquel conjunto de percepciones que origina una empresa por parte de los colaboradores, influyendo en estos últimos en su comportamiento, relaciones con otros, y desempeño laboral, a nivel individual y empresarial, además, señalan que los factores que integran el clima laboral, se basan en el trabajo y los materiales que posee toda organización o institución, el propósito de toda institución se encuentra relacionada con salarios justos, políticas relacionadas a incentivos, agradecimiento, etc.

Definición operacional

Para la segunda variable se determina cinco dimensiones:

Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, se evaluaron con un cuestionario de 21 ítems medidas con la escala de Likert. (Ver Anexo 3).

La matriz de operacionalización se encuentra en el Anexo 3.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Ñaupas *et al.* (2018) La población es un conjunto de elementos que cuentan con cualidades similares para un estudio. La población de dicha investigación estuvo conformada por 195 docentes de las I.E públicas del distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, departamento de Lima. Después de ser aplicados los criterios de inclusión y exclusión resultaron una población objetivo de 60 docentes pertenecientes a tres IE. Públicas.

Criterio de inclusión:

Docentes nombrados y contratados de educación básica regular.

Docentes de IE de zona urbana.

Docentes de IE públicas.

Docentes que pertenecen a IE públicas con una cantidad de docentes mayor o igual a 20.

Criterio de exclusión:

Docentes que presentan periodo vacacional.

Docentes que se encontraban con licencia por diversos motivos.

Docentes de IE no escolarizadas

Muestra

Según Ñaupas *et al.* (2018) una muestra es un grupo de la población, que cuenta con las mismas características necesarias para la investigación. Por ser una población accesible, se encuestó a toda la población, por tanto, la muestra fue aplicada a 60 docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí.

Muestreo

Fue de tipo censal por la condición antes dicha, siendo a su vez no probabilístico, porque se toma un subgrupo de la población porque la elección no va a depender de la probabilidad sino de las características del investigador, es intencional y por conveniencia; (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se empleó la encuesta, encuesta es el grupo de preguntas relacionadas a una o más variables a medir; (Hernández y Mendoza 2018).

Instrumentos: Se emplearon dos cuestionarios de encuesta, la primera para la variable “motivación”, conformada por diecinueve (19) ítems, donde comprende las dimensiones: motivación intrínseca y motivación extrínseca, en relación a la

puntuación, la escala de valoración fue ordinal (Likert), donde 1 es igual a nunca, 2 poco, 3 regular, 4 mucho, 5 siempre. Fue aplicada a 60 docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí.

La segunda para la variable de “clima laboral” conformada por veintiuno (21) ítems, donde comprende las dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en relación a la puntuación, la escala de valoración fue ordinal (Likert), donde 1 es igual a nunca, 2 poco, 3 regular, 4 mucho, 5 siempre. Fue aplicada a 60 docentes de I.E públicas de Santa Eulalia, Huarochirí.

Validez y confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se demostró utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0,834, que pertenece al rango de excelente confiabilidad, lo que garantiza el instrumento para evaluar la motivación.

De igual forma para la variable clima laboral se obtuvo un alfa de Cronbach, cuyo valor de 0,804.

La presente investigación cumplió con la validación del juicio de expertos para cada una de las variables de estudio, tal como se pueden observar en los anexos 4, 7 y 8.

3.5. Procedimientos

Se inician con la coordinación a los directivos de cada I.E. pública del distrito de Santa Eulalia, donde se solicitó el permiso para la aplicación de dos encuestas para la recolección de datos con fecha de 10 de mayo de 2021, un (01) cuestionario determinado a docentes nombrados de I.E. públicas del distrito de Santa Eulalia, Huarochirí sobre motivación, y un (01) cuestionario determinado a

docentes nombrados de I.E. públicas del distrito de Santa Eulalia, Huarochirí sobre clima laboral.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se aplicaron análisis estadísticos para reconocer la relación de las variables motivación y clima laboral, donde describiremos la información aplicando los indicadores de frecuencia absoluta y porcentajes, y comparando las hipótesis consideradas con el estadístico Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró en el trabajo de investigación el alto grado de compromiso, responsabilidad y confiabilidad en la realización del estudio, se descarta todo tipo de falsedad, dándole originalidad a dicha investigación, se ha considerado citar a diferentes autores de textos, artículos, tesis, respetando la norma de citación de APA séptima edición. Consentimiento informado y confidencialidad.

IV. RESULTADOS

La presente investigación dio como resultados el producto de la aplicación de los instrumentos: cuestionario para medir la motivación, y cuestionario para medir el clima laboral, dirigido a docentes de I.E. públicas del distrito de Santa Eulalia, provincia de Huarochirí, Región Lima, realizándose una serie de proposiciones en línea al objetivo general y objetivos específicos de la investigación, que corresponden a las variables “motivación” y “clima laboral” en profesores de dicha zona geográfica. Se detalla a continuación lo hallado:

4.1. Resultados descriptivos

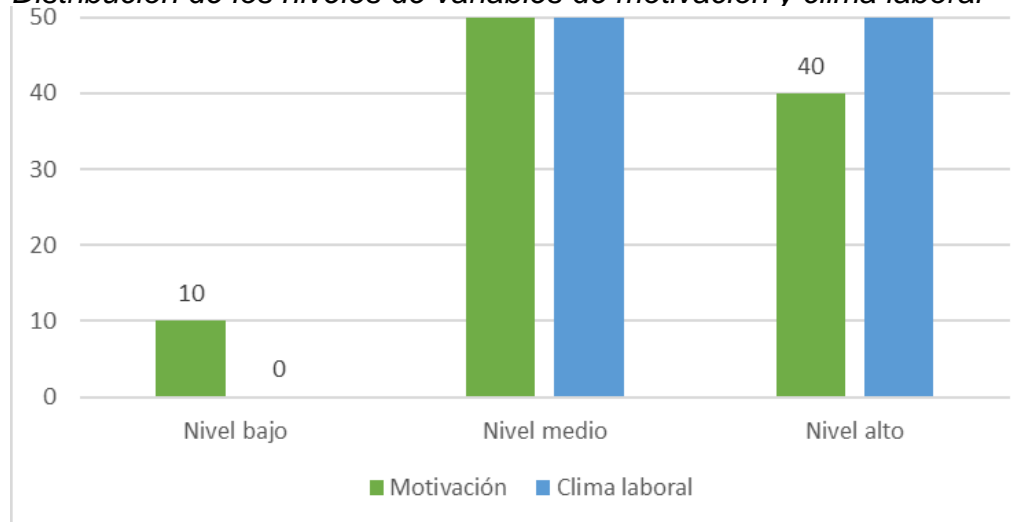
Tabla 1

Nivel de motivación y clima laboral

Variables	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación	6	10,0	30	50,0	24	40,0	60	100,0
Clima laboral	0	0,0	30	50,0	30	50,0	60	100,0

Figura 2

Distribución de los niveles de variables de motivación y clima laboral



Fuente:
Cuestionario aplicado a los docentes

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 1 puede observarse en relación a los niveles de las variables de motivación y clima laboral que existe un nivel medio de motivación en un 50,0% y alto en un 40,0%, y así también existe un nivel medio y alto de clima organizacional con 50,0% y 50,0% respectivamente en profesores de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Tabla 2

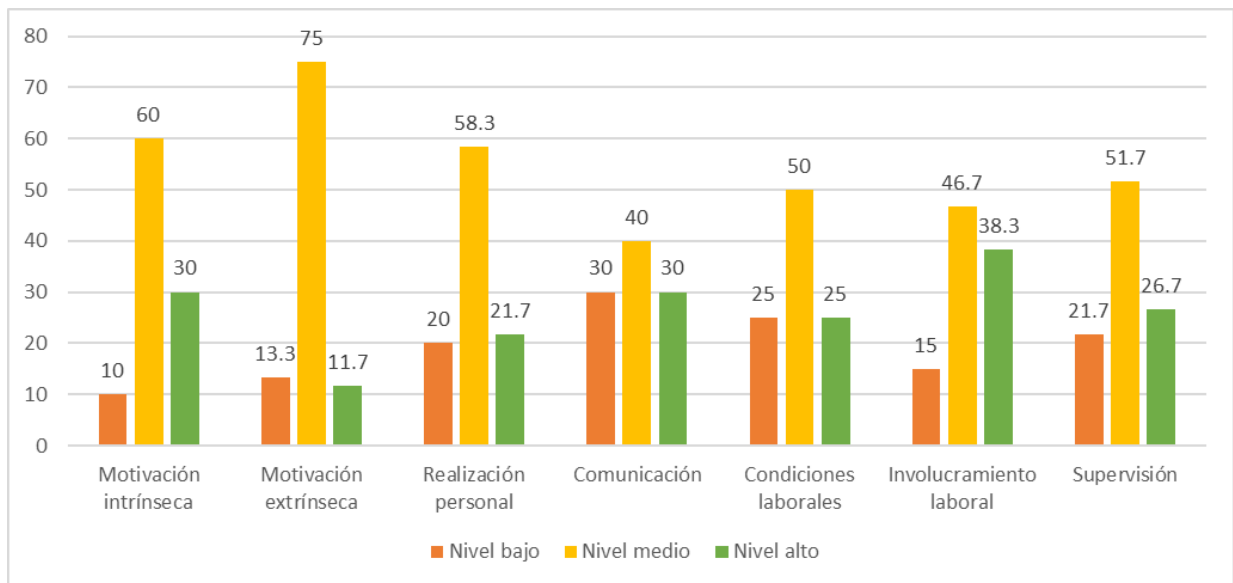
Niveles de dimensiones de motivación y clima laboral

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Motivación intrínseca	6	10,0	36	60,0	18	30,0	60	100,0
Motivación extrínseca	8	13,3	45	75,0	7	11,7	60	100,0
Realización personal	12	20,0	35	58,3	13	21,7	60	100,0
Comunicación	18	30,0	24	40,0	18	30,0	60	100,0
Condiciones laborales	15	25,0	30	50,0	15	25,0	60	100,0
Involucramiento laboral	9	15,0	28	46,7	23	38,3	60	100,0
Supervisión	13	21,7	31	51,7	16	26,7	60	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Figura 3

Distribución de los niveles de las variables de motivación y clima laboral



Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 2 puede observarse en relación a los niveles de las dimensiones de motivación que existe un nivel medio de motivación intrínseca en un 60,0%, asimismo existe un nivel medio de motivación extrínseca en un 75,0%. En relación a los niveles de la dimensión de clima laboral se puede observar que existe un nivel medio de realización personal en un 58,3%, asimismo existe un nivel medio de comunicación en un 40,0%, igualmente existe un nivel medio de condiciones laborales en un 50,0%, existe un nivel medio y alto de involucramiento laboral en un 46,7% y 38,3% respectivamente, y por último existe un nivel medio de supervisión en un 51,7% en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

4.2. Resultados inferenciales

Contrastación de la hipótesis general

Ha. Existe relación directa entre la motivación y el clima laboral en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Ho. No existe relación directa entre la motivación y el clima laboral en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre la motivación y el clima laboral

<i>Motivación vs. Clima laboral</i>	
Rho de Spearman	0,894**
Sig. (bilateral)	0,000
n	60

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 3 indican que la motivación evidencia una relación significativa con el clima laboral, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba sig=0,000, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es rho=0,894** que indica una correlación alta entre la motivación y clima laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), comprobándose que existe una relación significativa entre la motivación y el clima laboral en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Interpretación:

Los resultados encontrados resaltan la situación actual, la emergencia sanitaria que obligó a suspender las clases presenciales, la falta de capacitación e infraestructura para realizar educación remota para todos los actores educativos, las constantes pérdidas económicas y sobre todo humanas por el covid-19, que ha ocasionado que si bien los maestros encuentren motivación para trabajar en elementos esenciales básicos para seguir subsistiendo como tener un trabajo y una remuneración, apoyando de manera social a que la educación no pare, en donde también el clima laboral de la institución educativa ha ejercido una

influencia importante para mantener motivado al personal docente, dado que el trabajo remoto presenta muchas limitaciones a la gestión de la institución.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ha. Se relaciona directamente la motivación y la realización personal, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Ho. No se relaciona directamente la motivación y la realización personal, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre la motivación y la realización personal

<i>Motivación vs. Realización personal</i>	
Rho de Spearman	0,549**
Sig. (bilateral)	0,000
n	60

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 4, la motivación evidencia una relación significativa con la realización personal; la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba sig=0,000, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es rho=0,549** que indica una correlación moderada entre la motivación y la realización personal, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), confirmándose que existe una relación significativa entre la motivación y la realización personal en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Interpretación:

Dado que el nombramiento, ascenso y acceso, concursos públicos comunes en el sector educación se han visto postergados por la emergencia sanitaria, un factor exógeno al normal desarrollo de las clases, probablemente esto haya estimulado a los maestros a realizar su trabajo pese a la coyuntura, encontrando motivación en la vocación docente de no paralizar el servicio educativo y la retribución económica que continuaban recibiendo pese a no dictar clases presenciales en plena cuarentena, por lo que se aprecia relación significativa entre la realización personal magisterial y la motivación en el sector público académico.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ha. Existe relación directa entre la motivación y el involucramiento laboral, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021.

Ho. No existe relación directa entre la motivación y el involucramiento laboral, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021.

Tabla 5

Correlación Rho de Spearman entre la motivación y el involucramiento laboral

<i>Motivación vs. Involucramiento laboral</i>	
Rho de Spearman	0,642**
Sig. (bilateral)	0,000
n	60

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 5, la motivación evidencia una relación significativa con el involucramiento laboral, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\text{rho}=0,642^{**}$ que indica una correlación

moderada entre la motivación y el involucramiento laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe una relación significativa entre la motivación y el involucramiento laboral en profesores de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Interpretación:

Durante el estado de emergencia y aislamiento social propuesto por el Gobierno del Perú, en pro de salvaguardar la salud de los estudiantes y maestros, suspendieron hasta nuevo aviso la atención presencial de clases, la coordinación académica entre directivos y docentes, el trabajo colegiado, la elaboración de documentos de gestión, etc., se vio gravemente interrumpida en gran medida, por lo que el involucramiento con la institución educativa pasó a segundo plano, dado que la prioridad era mantener una buena salud en nuestras familias y ser responsables con el trabajo para recibir un ingreso económico, pese a muchas limitaciones se encontró una relación significativa entre la motivación laboral y el involucramiento laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H_a . Se relaciona directamente la motivación y la supervisión en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

H_0 . No se relaciona directamente la motivación y la supervisión en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Tabla 6

Correlación Rho de Spearman entre la motivación y la supervisión

<i>Motivación vs. Supervisión</i>	
Rho de Spearman	0,652**
Sig. (bilateral)	0,000

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 6 indican que la motivación evidencia una relación significativa con la supervisión, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\text{rho}=0,652^{**}$ que indica una correlación moderada entre la motivación y la supervisión, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe una relación significativa entre la motivación y la supervisión en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Interpretación:

La supervisión al trabajo remoto sincrónico y asincrónico de los docentes por parte de los directivos a resultado altamente complejo y retador, dado que el magisterio en una limitada medida contaba con las herramientas tecnológicas para un dictado virtual de sesiones de aprendizaje, en algunas ocasiones inversas, era el estudiante quien no contaba con un equipo tecnológico y con una conexión constante y latente de internet, por lo que exigir estándares y formalidad se volvió algo completamente personalizado o efímero, la motivación a realizar un buen trabajo en favor de los estudiantes es una constante, pero el hecho que el plantel supervise o no se ve reflejado en el resultado de correlación significativa.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Ha. Existe relación directa entre la motivación y la comunicación en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021

Ho. No existe relación directa entre la motivación y la comunicación en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021

Tabla 7

Correlación Rho de Spearman entre la motivación y la comunicación

<i>Motivación vs. Comunicación</i>	
Rho de Spearman	0,628**
Sig. (bilateral)	0,000
n	60

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 7 indican que la motivación evidencia una relación significativa con la comunicación, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba sig=0,000, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es rho=0,628** que indica una correlación moderada entre la motivación y la comunicación, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe una relación significativa entre la motivación y la supervisión en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Interpretación:

La comunicación desde entornos virtuales de aprendizaje por parte de la institución educativa hacia el docente resulta ser práctica, pese a las deficiencias tecnológicas de los docentes, al no contar ni con las herramientas ni con la debida capacitación para poder gestionar trabajo colegiado, proyectos con los estudiantes, etc.; esta modernización de la educación obligatoria por temas exógenos al magisterio se vio promovida por la institución educativa y donde se evidencia la motivación por parte del docente dando como resultado una relación significativa entre ambas.

Contrastación de la hipótesis específica 5

Ha. Se relacionan directamente la motivación y las condiciones laborales, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Ho. No se relacionan directamente la motivación y las condiciones laborales, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Tabla 8

Correlación Rho de Spearman entre la motivación y las condiciones laborales

<i>Motivación vs. Condiciones laborales</i>	
Rho de Spearman	0,783**
Sig. (bilateral)	0,000
n	60

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes

Con respecto a los resultados de la tabla 8 indican que la motivación evidencia una relación significativa con las condiciones laborales, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\text{rho}=0,783^{**}$ que indica una correlación alta entre la motivación y las condiciones laborales, por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a), comprobándose que existe una relación significativa entre la motivación y las condiciones laborales en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021.

Interpretación:

Dado que las condiciones laborales que proporciona una I.E. como: elementos materiales, ya no eran utilizados por aislamiento social obligatorio, elementos psicosociales fueron reinterpretados por formas virtuales y remotas de socialización y los elementos económicos presupuesto del gobierno, las

condiciones laborales de I.E. públicas están influenciadas por el plantel por lo que coincide con la existencia de correlación significativa.

IV. DISCUSIÓN

La hipótesis general de esta investigación determina que existe relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Los resultados encontrados en esta investigación encontraron que existe una relación significativa entre la motivación con el clima laboral, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\text{rho}=0,894^{**}$ que indica una correlación alta entre la motivación y clima laboral. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Rodríguez-Barba y Diego-Nava (2021), Cabezas-Preciado y Montero-Ojeda (2020), Soria-Reséndez et al. (2020), Saldaña (2020) quienes también encontraron que la motivación se ve directamente relacionada con el clima laboral, especialmente porque de ésta depende el grado de motivación con el que docente se encontrará en la empresa. Esto explica que para los docentes de las I.E. públicas de Santa Eulalia la motivación no es simplemente un factor determinante de su relación laboral, sino que el clima en el que se encuentran influencia mucho sobre su determinación a continuar en la empresa (Ali & Anwar, 2021) y en gran medida a la calidad de servicio que brindará al estudiante pues el docente percibe subjetivamente su entorno y actúa en relación a ello (Luque, 2017). Asimismo, al existir dentro de la empresa propuestas de mejora cada cierto tiempo (Díaz, 2018) hace que ese vínculo sea más fuerte como lo sugiere este estudio.

La hipótesis específica 1 de esta investigación determina que existe relación entre la motivación y la Realización personal, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Los resultados encontrados en esta investigación indican que la motivación tiene relación significativa con la realización personal; la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\text{rho}=0,549^{**}$ que indica una correlación moderada entre la motivación y la realización personal. Estos resultados concuerdan con los resultados de Sutanto et al. (2018), Galindo (2019), Mendoza et al. (2019), Justiniano (2020) quienes encontraron que la

justicia organizacional y el entorno influyen directamente en la motivación del trabajador a continuar su vínculo laboral con la institución, por otro lado, es de resaltar en la misma línea el estudio de Ali & Anwar (2021) quienes encontraron resultados similares especialmente involucrados a cómo la empresa reconocía su labor dentro de la organización. De igual manera Baygi et al. (2017) encontró que para el trabajador es muy importante su autopercepción de realización personal y su capacidad de aceptarse a sí mismo para desenvolverse en el trabajo y mantener su vínculo laboral, en tanto que si este no existe es muy probable que desista. Esto explica que para los docentes de instituciones públicas de Santa Eulalia es muy importante el sentido de realización personal para sentirse motivados a continuar laborando en la empresa.

La hipótesis específica 2 de esta investigación determina que existe relación entre la motivación y el Involucramiento laboral, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Los resultados encontrados en esta investigación determinan que la motivación evidencia una relación significativa con el involucramiento laboral, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\text{rho}=0,642^{**}$ que indica una correlación moderada entre la motivación y el involucramiento laboral. Estos resultados coinciden con otros estudios como el de Wijaya (2019), Morillo (2019) quien encontró relación entre el involucramiento creativo con la motivación laboral, la misma que se encuentra asociada con la personalidad proactiva que influye de manera positiva en el desarrollo del trabajo del empleado. En esa misma línea, los estudios de Oppenauer & Van de Voorde (2018) explican que en una organización la importancia de la capacitación constante, la calidad de vida, y el comportamiento organizacional influye en el desempeño laboral del trabajador siendo variables de mucha importancia para la comprensión de la motivación como un constructo (Mendoza, 2016), siempre y cuando no se llegue a exigir tanto al docente que llegue a estresarlo como tal (Bendezú, 2015). Todo esto explica que los docentes de las I.E. públicas de Santa Eulalia tienen una excelente motivación por las

diferentes actividades que generan un involucramiento laboral con la empresa, ya sean capacitaciones, actividades que el docente percibe en su calidad de vida y especialmente el comportamiento que transmite la empresa en relación al trabajador, hacen que éste se vea influenciado de manera positiva a retribuir dicho involucramiento con un excelente desempeño.

La hipótesis específica 3 de esta investigación determina que existe relación entre la motivación y la Supervisión en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Los resultados encontrados en esta investigación indican que la motivación evidencia una relación significativa con la supervisión, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\rho=0,652^{**}$ que indica una correlación moderada entre la motivación y la supervisión. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Renata et al. (2018) y Kok et al. (2018) quienes encontraron que la motivación se relaciona directamente con la supervisión en la empresa lo que indica que en cierta medida la supervisión impulsa al trabajador a continuar con sus actividades laborales, siempre y cuando esta no sea una motivación invasiva que genere estrés al trabajador y por consiguiente un desinterés de continuar con su vínculo laboral en la institución. Por otro lado, Rahmatullah et al. (2019) en su investigación también encontró que en una institución educativa la supervisión del director influye en la motivación de los maestros de una escuela pública, lo que explica que para los docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia es importante que el director o las autoridades inmediatas tengan un control constante del avance docente, no incluir este factor puede quitar impulso a la motivación docente no tanto por que dependa directamente de esta, sino que para el docente es importante saber que su trabajo contribuye a un plan mayor que se establece a nivel institucional y cuyos resultados se tienen que estar comunicando constantemente.

La hipótesis específica 4 de esta investigación determina que existe relación entre la motivación y la Comunicación en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Los resultados encontrados en esta investigación indican que la

motivación evidencia una relación significativa con la comunicación, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\rho=0,628^{**}$ que indica una correlación moderada entre la motivación y la comunicación. Estos estudios concuerdan con los encontrados por Chagovets et al (2020) y Ferrari-Lagos et al. (2020) quienes encontraron que la comunicación se relaciona directamente con la motivación, debido a que orienta las actividades y permite una retroalimentación constante de la dirección que se sigue en la empresa respecto a éstas. Por otro lado, estudios como los de Terkan & Ucar (2021) encontraron que también la comunicación se relaciona directamente entre los docentes y los estudiantes, evitando la deserción e impulsando correctos hábitos docentes, lo que sienta las bases de una predisposición a los estudiantes a comunicarse correctamente con sus estudiantes en el futuro. Esto explica que los docentes de las I.E. públicas de Santa Eulalia no sólo se sienten motivados por la comunicación de las diversas instancias de la institución, sino que es posible que ellos mismos sean docentes para quienes una buena comunicación influye positivamente en el trabajo (Pedraza-Melo, 2018).

La hipótesis específica 5 de esta investigación determina que existe relación entre la motivación y las Condiciones laborales, en docentes de I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Los resultados encontrados en esta investigación determinan que la motivación evidencia una relación significativa con las condiciones laborales, la correlación encontrada es significativa según la significación de la prueba $\text{sig}=0,000$, inferior al $\alpha=0,05$. Asimismo, el coeficiente encontrado es $\rho=0,783^{**}$ que indica una correlación alta entre la motivación y las condiciones laborales. Estos resultados concuerdan con los estudios de Cahya et al. (2021) y Daumillet et al. (2021) quienes encontraron que las condiciones laborales influyen directamente en la motivación de los trabajadores y su desempeño. Por otro lado, Baba & Ghazali (2017) también encontraron altos niveles de desempeño de los trabajadores que se deben a cuando las condiciones laborales son atendidas adecuadamente. Esto explica que los docentes de las I.E.

públicas de Santa Eulalia también se sienten motivados por una adecuada condición laboral que incluya horas de trabajo que puedan respetarse y organizarse en un tiempo determinado, así como el contenido que se exige de ellos como docentes, y por último factores relacionados al bienestar social dentro de la empresa que los motiva a continuar su vínculo laboral con la institución (Javayoles, 2016).

V. CONCLUSIONES

En relación al objetivo general los resultados de esta investigación encontraron que existe una relación positiva y significativa ($\text{sig}=0,000$) entre la motivación con el clima laboral a un nivel alto ($\text{rho}=0,894^{**}$).

El objetivo específico 1 Los resultados en esta investigación encontraron que existe una relación positiva y significativa ($\text{sig}=0,000$) entre la motivación con la realización personal a un nivel moderado ($\text{rho}=0,549^{**}$).

El objetivo específico 2 Los resultados en esta investigación encontraron que existe una relación positiva y significativa ($\text{sig}=0,000$) entre la motivación con el involucramiento laboral a un nivel moderado ($\text{rho}=0,642^{**}$).

El objetivo específico 3 Los resultados en esta investigación encontraron que existe una relación positiva y significativa ($\text{sig}=0,000$) entre la motivación con la supervisión a un nivel moderado ($\text{rho}=0,652^{**}$).

El objetivo específico 4 Los resultados en esta investigación encontraron que existe una relación positiva y significativa ($\text{sig}=0,000$) entre la motivación con la comunicación a un nivel moderado ($\text{rho}=0,628^{**}$).

El objetivo específico 5 Los resultados en esta investigación encontraron que existe una relación positiva y significativa ($\text{sig}=0,000$) entre la motivación con las condiciones laborales a un nivel alto ($\text{rho}=0,783^{**}$).

VII. RECOMENDACIONES

- Al directivo de las I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, organizar talleres de liderazgo al personal docente con la finalidad de brindarles una motivación intrínseca y extrínseca.
- A la plana docente realizar cursos de actualización, especialización, para su realización personal.
- Al directivo de las I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, liderar el trabajo colegiado por áreas adecuadamente al personal docente, con la finalidad de desarrollar la visión y misión de las instituciones.
- Al directivo de las I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, realizar un adecuado monitoreo, acompañamiento y retroalimentación a su personal docente donde se evidencie las fortalezas y aspectos por mejorar de su práctica pedagógica a través de un proceso de reflexión.
- A la comunidad educativa de las I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, propiciar una comunicación asertiva a través de la practica en valores.
- Al directivo de las I.E. públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, gestionar un ambiente especializado para el personal docente y administrativo, con el objetivo de brindar un clima laboral acogedor, agradable, en el cual se sienta motivados e identificados con su I.E.

REFERENCIAS

- Akar, H. (2018). *The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers*. European Journal of Educational Research, 7(2), 169-180. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169>
- Alemán-Marichal, B., Navarro de Armas, O., Suárez-Díaz, R., Izquierdo-Barceló, Y., y Encinas-Alemán, T. (2018). La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. Revista Médica Electrónica, 40(4), 1257-1270. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400032
- Ali, B. & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction*. International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM), 5(2). <https://ssrn.com/abstract=3824637>
- Angulo, Y. (2020). *Clima laboral y resiliencia en trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Moquegua 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56387>
- Arévalo, S. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56631>
- Baba, A., & Ghazali, S. (2017). *Effects of motivation, working conditions and perceived organizational justice on employee performance*. Asian Journal of Multidisciplinary Studies, 5(8).
- Baygi, A., Ghonsooly, B. & Ghanizadeh, A. (2017). *Self-Fulfillment in Higher Education: Contributions from Mastery Goal, Intrinsic Motivation, and Assertions*. Asia-Pacific Edu Res, 26, 171–182. <https://doi.org/10.1007/s40299-017-0338-1>

- Bendezú, O. (2015). *La autoestima profesional docente, el clima institucional y el estrés laboral de las instituciones educativas del distrito de Antioquia Huarochirí 2015*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4721>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R, y Cardona-Arbeláez, D. (2020). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bustamante-Ubilla, M.; Lapo-Maza, M. & Grandón-Avendaño, M. (2016). *Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile*. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyps15-30.ccco>
- Cabezas-Preciado, J. y Montero-Ojeda, E. (2020). *Incidencia de la motivación en el desempeño docente: un acercamiento hacia la calidad*. *IOSR Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(7), 27-34. <https://doi.org/10.9790/0837-2507132734>
- Cahya, A., Disfantoro, B., & Khusniah, K. (2021). *Comparison of Work Motivation and Working Conditions to The Performance of Msmes Employees Before and During Covid-19*. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(3). <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v4i3.11526>
- Chagovets, A., Chychuk, A., Bida, O., Kuchai, O., Salnyk, I., & Poliakova, I. (2020). *Formation of Motivation for Professional Communication among Future Specialists of Pedagogical Education*. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala*, 12(1), 20-38. <https://doi.org/10.18662/rrem/197>
- Chiavenato, A. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.

- Contreras, A. (2018). *Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. Investigación e innovación en ingenierías*, 6(1), 84-92. <https://doi.org/10.17081/invinno.6.1.2777>
- Daumiller, M., Stupnisky, R., & Janke, S. (2020). *Motivation of higher education faculty: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. International Journal of Educational Research*, 99. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101502>
- Decreto Supremo N° 012-1986/ED (1986). *Decreto Supremo que crea las Unidades de Servicio Educativo*.
- Díaz, A. (2018). *Nivel de Motivación y Clima Organizacional del Personal Docente y Administrativo en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco – 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8438>
- Ferrari-Lagos, E., Martínez-Abad, F., & Ruíz, C. (2020). *The importance of motivation and communication in MOOCs as elements to increase completion rates: A study at MOOCs on Climate Change*. In Eighth International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality, 1042-1047. <https://doi.org/10.1145/3434780.3436633>
- Franco-López, J., Velez-Salazar, F. y López-Arellano, H. (2018). La motivación docente y su repercusión en la calidad educativa: estudio de caso. *Revista de Pedagogía*, 39(105), 151-172. <https://core.ac.uk/download/pdf/267078222.pdf>
- Galindo, A. (2019). Clima institucional y satisfacción laboral docente de la institución educativa N°20395 Nuestra Señora De Fátima Chancay 2018. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2721>

- Gutiérrez-Ulloa, C., Medina-Gonzales, R. y Ulloa-Parravicini, C. (2021). *Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo*. *SCIENDO*, 24(1), 55-59. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3398>
- Govea-Andrade, K., y Zuñiga-Briones, D. (2020). *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Hoffmann, S., & Akbar, P. (2019). *Motivation*. In *Konsumentenverhalten*. https://doi.org/10.1007/978-3-658-23567-3_3
- Javaloyes, M. (2016). *La enseñanza de estrategias de aprendizaje en el aula: estudio descriptivo en profesorado de nieves no universitarios*. [Tesis de posgrado, Universidad de Valladolid]. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/16867>
- Justiano, A. (2020). *Clima institucional y motivación laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44367>
- Kok, M., Vallières, F., Tulloch, O., Kumar, M. Kea, A., Karuga, R., D Ndim, S., Chikaphupha, K., Theobald, S. & Taegtmeyer, M.. *Does supportive supervision enhance community health worker motivation? A mixed-methods study in four African countries*. *Health Policy and Planning*, 33(9), 988-998, <https://doi.org/10.1093/heapol/czy082>
- Luque, F (2017). *Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Pedro Vilcapaza de Putina*. [Tesis de

posgrado, Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/8773>

Luján, B. (2018). *Marco de buen desempeño del directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de la RED N° 22, UGEL N° 04, Comas-2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12965>

Martino, A. (2018). *Hacia una política social del tiempo de trabajo: Representaciones y preferencias en torno a la crisis del trabajo*. Editorial Académica Española.
https://www.aset.org.ar/congresos/9/Ponencias/p10_Martino.pdf

Mendoza, F. (2016). Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N°15 Huarochirí, año 2012. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8003>

Molina, P. y Cedillo, D. (2019). Factores que generan motivación intrínseca en la práctica de la docencia en la Universidad del Azuay. [Bachelor's thesis, Universidad del Azuay]. <http://201.159.222.99/handle/datos/8670>

Morillo, S. (2019). *Niveles de motivación laboral y su relación con la calidad del desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 20595 – José Gabriel Cordorcanqui - San Mateo – Huarochirí - Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3702>

Ñaupas, H.; Valdivia, M.; Palacios, J.; y Romero, H. (2018). Metodología y diseños en investigación científica. Cuantitativa–Cualitativa y Redacción de la Tesis. Ediciones de la U

Oppenauer, V., & Van De Voorde, K. (2018). *Exploring the relationships between high involvement work system practices, work demands and emotional exhaustion: A multi-level study*. The International Journal of Human

- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL–SPC.
- Pebes-Mendoza, A., Uribe-Rosas, C. y Loyola-Aguije, G. (2019). *Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016*. *Enfermería a la Vanguardia*, 7(1), 13-22. <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.18>
- Pedraza-Melo, N. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano*. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 99-101. <https://doi.org/10.22507/rli.v15n1a9>
- Rahmatullah, M., Saleh, M., & Metroyadi, M. (2019). *Contribution of the Principal Supervision and Work Motivation on Teacher Performance at Public High School in Barito Kuala District*. *Journal of K6 Education and Management*, 2(2), 118-125. <https://doi.org/10.11594/jk6em.02.02.06>
- Resolución Ministerial N° 958-88-ED (1988). *Creación de la Unidad de Servicio Educativo USE N° 25 “Julio C. Tello Rojas”*.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). *The Influence Of Headmaster's Supervision And Achievement Motivation On Effective Teachers*. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(6), 44-49. https://www.researchgate.net/profile/Manajemen-Pendidikan/publication/332264339_The_Influence_Of_Headmaster's_Supervision_And_Achievement_Motivation_On_Effective_Teachers/links/5caad105a6fdcca26d065a2d/The-Influence-Of-Headmasters-Supervision-And-Achievement-Motivation-On-Effective-Teachers.pdf
- Rivas, R. (2019). *La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06–Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://200.60.81.165/handle/UNE/3308>

- Rodríguez-Barba, F. y Diego-Nava, J. (2021). *Motivación y ausentismo laboral en instituciones de educación media superior en México; un acercamiento preliminar en el Estado de México*. 7(18). <http://colpamex.com/revista-in-memoria>
- Robbins, S. (2012). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edición) México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Ruiz, A.; Ruiz, N.; y Ruiz T, (2017) *Test de clima laboral CL-RG*. Fondo Editorial UCV <https://perupublica.cpl.org.pe/test-de-clima-laboral-cl-rg-fondoeditorial-ucv.html>
- Saldaña, E. (2020). *Clima laboral y motivación de los trabajadores de la I.E Nuestra Señora de Lourdes en Bambamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51728>
- Sánchez, N. y Sifuentes, A. (2018). *Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623805>
- Soria-Reséndez, A., Pedraza-Melo, N., y Bernal-González, I. (2019). *El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior*. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Soto Sello, G. R. (2019). *La motivación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Sentinel Peru SA*. [Bachelor's thesis, Universidad ESAN]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1509>
- Sutanto, E., Scheller-Sampson, J., & Mulyono, F. (2018). *Organizational justice work environment and motivation*. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 313-322. <http://repository.petra.ac.id/id/eprint/17963>

- Terkan, R., & Ucar, O. (2021). *Determination of Success Driven Motivation in Communication for Secondary Education 10th Year Students TRNC Sample*. International Review of Management and Marketing, 11(1), 21-28. <https://ideas.repec.org/a/eco/journ3/2021-01-3.html>
- Wijaya, N. (2019). *Linking job dissatisfaction, learning motivation, creative work involvement, and proactive personality*. Problems and Perspectives in Management, 17(1), 32-41. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.04](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.04).

ANEXOS

- Anexo 1:** Declaratoria de autenticidad de la autora
- Anexo 2:** Declaratoria de autenticidad de la asesora
- Anexo 3:** Matriz de operacionalización
- Anexo 4:** Certificados de validez de los instrumentos
- Anexo 5:** Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 6:** Fichas técnicas de las encuestas
- Anexo 7:** Formato de registro de confiabilidad de instrumentos
- Anexo 8:** Resultado de confiabilidad según Alpha de Cronbach
- Anexo 9:** Tabulación de datos
- Anexo 10:** Tabla de valores coeficiente Rho Sperman
- Anexo 11:** Glosario de abreviaturas

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: “La motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021”

Autora: Condor Mejía de Álvarez, Roxana Melchorita

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021? Problemas Específicos ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación y los niveles de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021?	Objetivo General Determinar si existe relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Huarochirí y Ate, 2021. Objetivos Específicos Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de motivación y los niveles de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021.	Hipótesis general Existe relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Huarochirí y Ate, 2021. Hipótesis Específicas Existe una relación directa entre el nivel de motivación y los niveles de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí, 2021.	Variable 1: Motivación				
			Según Gallardo, Espluga, & Triado (2007) citado por Arévalo (2021) mencionan que la motivación posee las siguientes dimensiones.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones sociales. Pertenencia al grupo. Trabajo en grupo. 	1,2,3, 4,5,6,7 8, 9, 10	1: Nunca 2: Poco 3: Regular	Alto 71 – 95 Medio 45 - 70 Bajo 19 - 44
			Motivación extrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de conocimientos. Estímulo laboral. Responsabilidad 	11,12,13 14, 15,16 17,18,19	4: Mucho 5: Siempre	
			Variable 2: Clima Laboral				
			Según Palma (2004) citado por Angulo (2020) mencionan que el clima laboral posee las siguientes dimensiones.				
			Realización personal.	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo profesional. Crecimiento personal. 	1,2,3,4 5	1: Nunca	Alto 79 - 105
			Involucramiento laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso Institucional. Identificación con la sociedad. 	6, 7 8	2: Poco 3: Regular	Medio 50 - 78 Bajo 21 - 49
			Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a las actividades. Control de las actividades. 	9,10 11	4: Mucho 5: Siempre	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Fluidez en la comunicación. Claridad en la comunicación. 	12,13,14 15,16		
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> Elementos materiales. Elementos Psicosociales. Elementos económicos. 	17, 18,19,20 21		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>PARADIGMA: Positivista ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básico NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental, de corte transversal.</p>  <p>M= Muestra de docentes de instituciones educativas públicas.</p> <p>O_x = Observaciones de cada variable</p> <p>r= correlaciones en cada variable</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA: 60 docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí.</p>	<p>Variable 1: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Motivación Autor: Gallardo, Espluga, & Triado Adaptado de: Silvana Arévalo Miranda Procedencia: Piura Año: 2021 Estructura. Está conformada por 19 ítems. Las dimensiones que mide el inventario son: Dimensión 1: Motivación intrínseca Dimensión 2: Motivación extrínseca</p> <p>Variable 2: Clima Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Clima laboral Autor: Sonia Palma Carrillo Adaptado de: Angulo Valdez Victoria Procedencia: Piura Año: 2020 Estructura. Está conformada por 21 ítems. Las dimensiones que mide el instrumento son: Dimensión 1: Realización Personal Dimensión 2: Involucramiento laboral. Dimensión 3: Supervisión. Dimensión 4: Comunicación. Dimensión 5: Condiciones laborales.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Se usará el coeficiente de correlación de Spearman ρ (rho) que van desde "1" ninguna correlación, hasta "5" correlación perfecta.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{N^3 - N}$ <p>Donde: rs: Coeficiente de correlación de Spearman. D2: Diferencias existentes entre los rangos de las dos variables, elevadas al cuadrado. N: Tamaño de la muestra expresada en parejas de rangos de las variables.</p>

Anexo 4: Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
1	Me interesacapacitarme constantemente para compartir experiencias y conocimientos con otros profesionales.	X		X		X		
2	Percibo a las herramientas TIC como un medio para relacionarme con mis colegas y estudiantes.	X		X		X		
3	Me encuentro motivado en compartir vivencias con mis estudiantes..	X		X		X		
4	Me siento satisfecho por los logros alcanzados por mis estudiantes.	X		X		X		
5	Me siento a gusto con el trabajo que realizo en mi I.E.	X		X		X		
6	Me siento a gusto en aportar con el logro de metas trazadas de mi I.E.	X		X		X		
7	Realizo actividades extracurriculares por vocación, fuera del horario laboral.	X		X		X		
8	Me siento a gusto en participar en reuniones colegiadas.	X		X		X		
9	Me siento a gusto de poder comunicarme con mis estudiantes y padres de familia cuando ellos los requieran.	X		X		X		
10	Me siento a gusto en participar en la organización de las diferentes actividades programadas por la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca							
11	Asumo con responsabilidad mi participación en actividades programadas por la I.E. para ser reconocida.	X		X		X		
12	Tengo interés por adquirir conocimientos nuevos, para ser reconocida por mi I.E.	X		X		X		
13	Tengo interés por superar mi nivel de conocimientos.	X		X		X		
14	Trato de cumplir de manera correcta las órdenes encomendadas para evitar alguna amonestación.	X		X		X		
15	Me siento valorado y satisfecho con mi I.E.	X		X		X		
16	Me siento identificado con mi I.E.	X		X		X		
17	Me esfuerzo por cumplir lo recomendado por mis directivos, para evitar alguna amonestación.	X		X		X		
18	Cumplo con mi puntualidad para evitar descuentos.	X		X		X		

19	Solicito permisos solo por emergencias para evitar descuentos.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

] Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ **Mg: Vladimir Bendezú Pérez.** **DNI: 45488331**

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**29 de mayo del
2021**

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Mg. Vladimir Bendezú Pérez
CPPe N° 0145488331

Firma del Experto Informan

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: Realización del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La supervisión y retroalimentación que recibo por parte de los directivos es agradable y de gran calidad.	X		X		X		
2	Es importante para mí tener más oportunidades de aprender nuevas cosas a través de mi trabajo.	X		X		X		
3	Dentro de mi I.E. cuento con el apoyo de mis colegas cuando se me asigna una tarea con dificultad.	X		X		X		
4	Cuento con la solidaridad del personal directivo y mis colegas cuando se presenta una emergencia de salud.	X		X		X		
5	Mi puesto laboral me permite crecer y desarrollarme profesional y personalmente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral							
6	Estoy a gusto en trabajar con mis colegas de mi I.E.	X		X		X		
7	Estoy a gusto con la gestión que realiza el director de mi I.E.	X		X		X		
8	Estoy a gusto con la seguridad que se me brinda mi I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
9	El director de mi I.E. me guía y orienta a lograr mis objetivos propuestos.	X		X		X		
10	El director de mi I.E. promueve constantemente la unión efectiva de sus docentes.	X		X		X		
11	El director de mi I.E. realiza constantemente monitoreo de mis clases	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
12	Los directivos tienen un buen trato, respetuoso y cordial.	X		X		X		
13	Los directivos continuamente me brinda orientación y apoyo.	X		X		X		
14	Puedo intercambiar información con los directivos y docentes con comodidad.							
15	La comunicación entre los docentes de mi I.E. es agradable.							
16	Existe conexión entre la comunicación que se maneja dentro de la I.E. y las acciones que entablan los docentes.							

DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales							
17	El director selecciona a sus docentes según sus competencias para realizar trabajo en equipo.	X		X		X	
18	El director de la I.E. sirve de guía en el cumplimiento de las normas y objetivos.	X		X		X	
19	Es importante para mí contar con respeto y buen trato por parte de los directivos.						
20	Es importante para mí tener las posibilidades de expresar reflexiones y ser más independiente en mi puesto laboral.						
21	Me siento conforme con mi remuneración.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

] Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ **Mg: Vladimir Bendezú Pérez.** **DNI: 45488331**

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de mayo del 2021


Mg. Vladimir Bendezú Pérez
CPPe N° 0145488331

Firma del Experto Informa

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me interesa capacitarme constantemente para compartir experiencias y conocimientos con otros profesionales.	X		X		X		
2	Percibo a las herramientas TIC como un medio para relacionarme con mis colegas y estudiantes.	X		X		X		
3	Me encuentro motivado en compartir vivencias con mis estudiantes..	X		X		X		
4	Me siento satisfecho por los logros alcanzados por mis estudiantes.	X		X		X		
5	Me siento a gusto con el trabajo que realizo en mi I.E.	X		X		X		
6	Me siento a gusto en aportar con el logro de metas trazadas de mi I.E.	X		X		X		
7	Realizo actividades extracurriculares por vocación, fuera del horario laboral.	X		X		X		
8	Me siento a gusto en participar en reuniones colegiadas.	X		X		X		
9	Me siento a gusto de poder comunicarme con mis estudiantes y padres de familia cuando ellos los requieran.	X		X		X		
10	Me siento a gusto en participar en la organización de las diferentes actividades programadas por la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca							
11	Asumo con responsabilidad mi participación en actividades programadas por la I.E. para ser reconocida.	X		X		X		
12	Tengo interés por adquirir conocimientos nuevos, para ser reconocida por mi I.E.	X		X		X		
13	Tengo interés por superar mi nivel de conocimientos.	X		X		X		
14	Trato de cumplir de manera correcta las órdenes encomendadas para evitar alguna amonestación.	X		X		X		
15	Me siento valorado y satisfecho con mi I.E.	X		X		X		
16	Me siento identificado con mi I.E.	X		X		X		
17	Me esfuerzo por cumplir lo recomendado por mis directivos, para evitar alguna amonestación.	X		X		X		
18	Cumplo con mi puntualidad para evitar descuentos.	X		X		X		

19	Solicito permisos solo por emergencias para evitar descuentos.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

] Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fidel Román Flor Angulo. DNI: 72024316

Especialidad del validador: **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**28 de mayo del
2021**

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Lic. Adm. Fidel Roman Flor Angulo

Firma del Experto Informan

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
N°	DIMENSIÓN 1: Realización del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La supervisión y retroalimentación que recibo por parte de los directivos es agradable y de gran calidad.	X		X		X		
2	Es importante para mí tener más oportunidades de aprender nuevas cosas a través de mi trabajo.	X		X		X		
3	Dentro de mi I.E. cuento con el apoyo de mis colegas cuando se me asigna una tarea con dificultad.	X		X		X		
4	Cuento con la solidaridad del personal directivo y mis colegas cuando se presenta una emergencia de salud.	X		X		X		
5	Mi puesto laboral me permite crecer y desarrollarme profesional y personalmente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral							
6	Estoy a gusto en trabajar con mis colegas de mi I.E.	X		X		X		
7	Estoy a gusto con la gestión que realiza el director de mi I.E.	X		X		X		
8	Estoy a gusto con la seguridad que se me brinda mi I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
9	El director de mi I.E me guía y orienta a lograr mis objetivos propuestos.	X		X		X		
10	El director de mi I.E. promueve constantemente la unión efectiva de sus docentes.	X		X		X		
11	El director de mi I.E. realiza constantemente monitoreo de mis clases	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
12	Los directivos tienen un buen trato, respetuoso y cordial.	X		X		X		
13	Los directivos continuamente me brinda orientación y apoyo.	X		X		X		
14	Puedo intercambiar información con los directivos y docentes con comodidad.							
15	La comunicación entre los docentes de mi I.E. es agradable.							
16	Existe conexión entre la comunicación que se maneja dentro de la I.E. y las acciones que entablan los docentes.							
	DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales							
17	El director selecciona a sus docentes según sus competencias para realizar trabajo en equipo.	X		X		X		

18	El director de la I.E. sirve de guía en el cumplimiento de las normas y objetivos.	X		X		X		
19	Es importante para mí contar con respeto y buen trato por parte de los directivos.							
20	Es importante para mí tener las posibilidades de expresar reflexiones y ser más independiente en mi puesto laboral.							
21	Me siento conforme con mi remuneración.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

]Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Fidel Román Flor Angulo. DNI: 72024316

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**28 de mayo del
2021**

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Lic. Adm. Fidel Roman Flor Angulo

Firma del Experto Informan

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
1	Me interesacapacitarme constantemente para compartir experiencias y conocimientos con otros profesionales.	X		X		X		
2	Percibo a las herramientas TIC como un medio para relacionarme con mis colegas y estudiantes.	X		X		X		
3	Me encuentro motivado en compartir vivencias con mis estudiantes..	X		X		X		
4	Me siento satisfecho por los logros alcanzados por mis estudiantes.	X		X		X		
5	Me siento a gusto con el trabajo que realizo en mi I.E.	X		X		X		
6	Me siento a gusto en aportar con el logro de metas trazadas de mi I.E.	X		X		X		
7	Realizo actividades extracurriculares por vocación, fuera del horario laboral.	X		X		X		
8	Me siento a gusto en participar en reuniones colegiadas.	X		X		X		
9	Me siento a gusto de poder comunicarme con mis estudiantes y padres de familia cuando ellos los requieran.	X		X		X		
10	Me siento a gusto en participar en la organización de las diferentes actividades programadas por la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación Extrínseca							
11	Asumo con responsabilidad mi participación en actividades programadas por la I.E. para ser reconocida.	X		X		X		
12	Tengo interés por adquirir conocimientos nuevos, para ser reconocida por mi I.E.	X		X		X		
13	Tengo interés por superar mi nivel de conocimientos.	X		X		X		
14	Trato de cumplir de manera correcta las órdenes encomendadas para evitar alguna amonestación.	X		X		X		
15	Me siento valorado y satisfecho con mi I.E.	X		X		X		
16	Me siento identificado con mi I.E.	X		X		X		
17	Me esfuerzo por cumplir lo recomendado por mis directivos, para evitar alguna amonestación.	X		X		X		
18	Cumplo con mi puntualidad para evitar descuentos.	X		X		X		

19	Solicito permisos solo por emergencias para evitar descuentos.	X		X		X		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

] **Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez **DNI:** 10352960

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**29 de mayo del
2021**

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informan

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Nº	DIMENSIÓN 1: Realización del personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La supervisión y retroalimentación que recibo por parte de los directivos es agradable y de gran calidad.	X		X		X		
2	Es importante para mí tener más oportunidades de aprender nuevas cosas a través de mi trabajo.	X		X		X		
3	Dentro de mi I.E. cuento con el apoyo de mis colegas cuando se me asigna una tarea con dificultad.	X		X		X		
4	Cuento con la solidaridad del personal directivo y mis colegas cuando se presenta una emergencia de salud.	X		X		X		
5	Mi puesto laboral me permite crecer y desarrollarme profesional y personalmente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento Laboral							
6	Estoy a gusto en trabajar con mis colegas de mi I.E.	X		X		X		
7	Estoy a gusto con la gestión que realiza el director de mi I.E.	X		X		X		
8	Estoy a gusto con la seguridad que se me brinda mi I.E.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
9	El director de mi I.E me guía y orienta a lograr mis objetivos propuestos.	X		X		X		
10	El director de mi I.E. promueve constantemente la unión efectiva de sus docentes.	X		X		X		
11	El director de mi I.E. realiza constantemente monitoreo de mis clases	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
12	Los directivos tienen un buen trato, respetuoso y cordial.	X		X		X		
13	Los directivos continuamente me brinda orientación y apoyo.	X		X		X		
14	Puedo intercambiar información con los directivos y docentes con comodidad.							
15	La comunicación entre los docentes de mi I.E. es agradable.							
16	Existe conexión entre la comunicación que se maneja dentro de la I.E. y las acciones que entablan los docentes.							

DIMENSIÓN 5: Condiciones laborales							
17	El director selecciona a sus docentes según sus competencias para realizar trabajo en equipo.	X		X		X	
18	El director de la I.E. sirve de guía en el cumplimiento de las normas y objetivos.	X		X		X	
19	Es importante para mí contar con respeto y buen trato por parte de los directivos.						
20	Es importante para mí tener las posibilidades de expresar reflexiones y ser más independiente en mi puesto laboral.						
21	Me siento conforme con mi remuneración.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de
 corregir [] No aplicable [] Apellidos y nombres del juez validador. Dr. María del
 Carmen Emilia Ancaya Martínez DNI: 10352960

Especialidad del validador: **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fuente: Elaboración propia

29 de mayo del 2021



Firma del Experto Informa

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA MOTIVACION

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE : LA MOTIVACION							
Dimensio nes	Indicadores		1	2	3	4	5
Motivación intrínseca	1	Me interesa capacitarme constantemente para compartir experiencias y conocimientos con otros profesionales.					
	2	Percibo a las herramientas TIC como un medio para relacionarme con mis colegas y estudiantes.					
	3	Me encuentro motivado en compartir vivencias con mis estudiantes..					
	4	Me siento satisfecho por los logros alcanzados por mis estudiantes.					
	5	Me siento a gusto con el trabajo que realizo en mi I.E.					
	6	Me siento a gusto en aportar con el logro de metas trazadas de mi I.E.					
	7	Realizo actividades extracurriculares por vocación, fuera del horario laboral.					
	8	Me siento a gusto en participar en reuniones colegiadas.					
	9	Me siento a gusto de poder comunicarme con mis estudiantes y padres de familia cuando ellos los requieran.					
	10	Me siento a gusto en participar en la organización de las diferentes actividades programadas por la institución educativa.					
Motivac ión Extrín	11	Trato de cumplir de manera correcta las ordenes encomendadas para evitar alguna amonestación.					
	12	Cumplo con mi puntualidad para evitar descuentos.					

Eca	13	Solicito permisos solo por emergencias para evitar descuentos.					
	14	Asumo con responsabilidad mi participación en actividades programadas por la I.E. para ser reconocida.					
	15	Tengo interés por adquirir conocimientos nuevos, para ser reconocida por mi I.E.					
	16	Tengo interés por superar mi nivel de conocimientos.					
	17	Me esfuerzo por cumplir lo recomendado por mis directivos, para evitar alguna amonestación.					
	18	Me siento valorado y satisfecho con mi I.E.					
	19	Me siento identificado con mi I.E.					

CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación entre la motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021. Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE Calidad de Servicio							
Dimensio Nes	Indicadores		1	2	3	4	5
Realización del personal	1	La supervisión y retroalimentación que recibo por parte de los directivos es agradable y de gran calidad.					
	2	Es importante para mí tener más oportunidades de aprender nuevas cosas a través de mi trabajo.					
	3	Dentro de mi I.E. cuento con el apoyo de mis colegas cuando se me asigna una tarea con dificultad.					
	4	Cuento con la solidaridad del personal directivo y mis colegas cuando se presenta una emergencia de salud.					
	5	Mi puesto laboral me permite crecer y desarrollarme profesional y personalmente.					
Involucra miento laboral	6	Estoy a gusto en trabajar con mis colegas de mi I.E.					
	7	Estoy a gusto con la gestión que realiza el director de mi I.E.					
	8	Estoy a gusto con la seguridad que se me brinda mi I.E.					
Supervisión	9	El director de mi I.E me guía y orienta a lograr mis objetivos propuestos.					

	10	El director de mi I.E. promueve constantemente la unión efectiva de sus docentes.					
	11	El director de mi I.E. realiza constantemente monitoreo de mis clases					
Comunicación	12	Los directivos tienen un buen trato, respetuoso y cordial.					
	13	Los directivos continuamente me brinda orientación y apoyo.					
	14	Puedo intercambiar información con los directivos y docentes con comodidad.					
	15	La comunicación entre los docentes de mi I.E. es agradable.					
	16	Existe conexión entre la comunicación que se maneja dentro de la I.E. y las acciones que entablan los docentes.					
Condiciones laborales	17	El director selecciona a sus docentes según sus competencias para realizar trabajo en equipo.					
	18	El director de la I.E. sirve de guía en el cumplimiento de las normas y objetivos.					
	19	Es importante para mí contar con respeto y buen trato por parte de los directivos.					
	20	Es importante para mí tener las posibilidades de expresar reflexiones y ser más independiente en mi puesto laboral.					
	21	Me siento conforme con mi remuneración.					

Anexo 6: Fichas técnicas de las encuestas

Variable 1: Motivación

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Gallardo, Espluga, & Triado
Adaptado por	Silvana Arévalo Miranda
Procedencia	Universidad Cesar Vallejo
Año	2021
Estructura	Cuestionario de 19 preguntas distribuidas en sus dos dimensiones
Fecha de aplicación	Del 15 al 30 de Mayo 2021.

Variable 2: Clima laboral

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Sonia Palma Carrillo
Adaptado por	Angulo Valdez Victoria
Procedencia	Universidad Católica de Colombia
Año	2020
Estructura	Encuesta de 21 preguntas distribuidas para las cuatro dimensiones
Fecha de aplicación	Del 15 al 30 de Mayo 2021.

Anexo 7: Formato de registro de confiabilidad de instrumentos

I. DATOS INFORMATIVOS

I.1. ESTUDIANTE :	Condor Mejía de Álvarez, Roxana Melchorita
I.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	La motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021
I.3. MAESTRÍA:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
I.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario para evaluar la Motivación
I.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
I.6. FECHA DE APLICACIÓN :	28/06/2021
I.7. MUESTRA APLICADA :	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,834
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

ítems evaluados: 19 Ítems eliminados: 0 La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0,834, cae en un rango de excelente confiabilidad, lo que garantiza la confiabilidad del instrumento para evaluar la Motivación.
--

I. DATOS INFORMATIVOS

I.1. ESTUDIANTE :	Condor Mejía de Álvarez, Roxana Melchorita
I.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	La motivación y el clima laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Santa Eulalia, Huarochirí 2021
I.3. MAESTRÍA:	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
I.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar) :	Cuestionario para evaluar el Clima Laboral
I.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO :	KR-20 kuder Richardson ()
	Alfa de Cronbach. (X)
I.6. FECHA DE APLICACIÓN :	28/06/2021
I.7. MUESTRA APLICADA :	10

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0,804
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

ítems evaluados: 21 Ítems eliminados: 0 La confiabilidad del instrumento se determinó utilizando el índice de consistencia y coherencia interna Alfa de Cronbach, cuyo valor de 0,804, cae en un rango de excelente confiabilidad, lo que garantiza la confiabilidad del instrumento para evaluar el Clima Laboral.

Anexo 8: Resultado de confiabilidad según Alpha de Cronbach

Análisis de fiabilidad para la variable 1: Motivación. Reporte del SPSS

Fiabilidad de Motivación

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	19

Análisis de fiabilidad para la variable 2: Clima laboral. Reporte del SPSS

Fiabilidad de Clima Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	21

Anexo 9: Tabulación de datos

Variable: Motivación

	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
1	Me siento satisfecho por	Me siento a gusto con el	Me siento a gusto en el	Realizo actividades extra	Me siento a gusto en parte	Me siento a gusto de por	Me siento a gusto en parte	Asumo con responsabilidad	Tengo interés por adquirir	Tengo interés por superarme	Trato de cumplir de manera	Me siento valorado y satisfecho
2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
3	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4
4	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3
5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	5	4	3
6	2	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	4
7	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4
8	5	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	3
9	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	1	3
10	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5
11	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	4
12	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1
13	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3
14	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
15	2	2	4	2	3	4	3	4	3	5	4	3
16	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
17	3	2	1	2	2	3	3	3	3	5	5	4
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	1
19	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5
22	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4
24	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
25	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
27	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3
28	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
29	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
33	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
34	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
35	3	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
37	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4
38	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4

Variable: Clima laboral

	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Me interesa capacitarme	Percebo a las herramientas	Me encuentro motivado en	Me siento satisfecho por	Me siento a gusto con el	Me siento a gusto en apoyo	Realizo actividades extra	Me siento a gusto en parte	Me siento a gusto
14	3	3	2	2	3	2	2	3	
15	3	3	3	5	5	4	5	3	
16	3	3	3	3	4	3	4	3	
17	5	4	5	5	5	4	4	4	
18	5	5	5	3	3	3	3	2	
19	4	3	4	4	4	4	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	5	5	4	5	5	4	5	
22	5	4	5	5	4	4	4	4	
23	5	5	5	4	4	5	4	4	
24	5	5	5	4	5	5	3	3	
25	5	5	5	5	5	5	5	3	
26	4	4	4	4	4	4	3	3	
27	4	4	4	5	5	5	5	4	
28	5	4	5	5	5	5	5	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	2	4	4	3	4	2	3	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	4	5	4	4	5	5	4	4	
33	4	5	4	5	5	5	4	4	
34	5	5	5	5	5	5	3	4	
35	4	5	5	5	3	3	4	3	
36	5	5	4	5	5	4	5	5	
37	5	5	5	5	4	5	4	4	
38	4	5	4	5	5	5	5	4	

Anexo 10: Tabla de valores coeficiente Rho Sperman

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.90 a 1	Correlación muy alta

Anexo 11: Glosario de abreviaturas

Gestión directiva (GD)

Institución Educativa (IE)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CONDOR MEJIA DE ALVAREZ ROXANA MELCHORITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE SANTA EULALIA, HUAROCHIRÍ 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROXANA MELCHORITA CONDOR MEJIA DE ALVAREZ DNI: 43076458 ORCID 0000-0002-9438-3780	Firmado digitalmente por: RCONDORAL10 el 11-08- 2021 00:01:36

Código documento Trilce: TRI - 0182283